

И. П. Бойкова (ipboykova@gmail.com),
ассистент

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье анализируется состояние трудового потенциала Республики Беларусь как одного из факторов, влияющих на развитие ее экспортного потенциала и экономический рост. Делается вывод о необходимости подготовки и развития трудового потенциала страны посредством предлагаемой дуальной системы получения образования.

The article presents an analysis of the labor potential of the Republic of Belarus as one of the influencing factors on the development of its export potential and economic growth. The author makes a conclusion about the necessity of training and development of labor potential of the country by means of the proposed dual system of education.

На протяжении достаточно длительного периода в Республике Беларусь наблюдаются негативные тенденции отрицательного внешнеторгового сальдо, низкие темпы развития экспортного потенциала. На наш взгляд, одной из причин сложившихся негативных тенденций является состояние трудового потенциала страны, выступающего источником формирования персонала, занятого в экспортоориентированной сфере. В связи с этим актуальной является задача обеспечения экспортоориентированной сферы достаточным количеством трудовых ресурсов, специалистами, способными активно реагировать и ориентироваться в стремительно меняющихся условиях деятельности, ввиду чего необходимо проанализировать состояние и тенденции развития трудового потенциала Республики Беларусь. Предлагается проводить анализ состояния трудового потенциала Республики Беларусь по выделенным автором настоящей статьи компонентам, к которым относятся кадровая, научно-образовательная, демографическая компоненты и компонента социальной напряженности в обществе.

Для оценки и прогноза трудовых ресурсов основополагающее значение имеет демографическая компонента, определяемая численностью населения, его приростом или убылью, половозрастной структурой, а также территориальным распределением. За рассматриваемый период 2005–2014 гг. в республике наблюдается сокращение численности населения на 1,6% и его постепенное территориальное перераспределение от сельского (23,2% в 2013 г.) к городскому (76,8% в 2013 г.) на 5%. В 2012 г. наблюдался критически минимальный уровень численности населения (9 454 тыс. чел.) за анализируемый период, с 2013 г. наметилась тенденция к росту [1]. Сокращение роста численности населения во многом было обусловлено реформированием экономики и происходящими социально-политическими явлениями в начале 90-х гг. XX в., которые были сопряжены с переходом к многоукладной экономике, появлением «стихийного» предпринимательства, ростом уровня безработицы, реформами на рынке жилья. Это оказало определенное влияние на условия жизни населения и, соответственно, на воспроизводственные процессы и качественный состав.

На снижение численности населения также оказывает негативное влияние динамика общего миграционного прироста. В 2010 г. впервые общий прирост численности оказался положительным (4 314 чел.) и был достигнут за счет международной миграции населения. Республика Беларусь является единственной страной среди постсоветских стран, имеющей положительный миграционный прирост. Большой удельный вес (80,01% в 2013 г.) составляют мигранты из стран СНГ – в основном из Российской Федерации, Украины, Казахстана, Туркменистана, что обусловлено минимальными языковыми барьерами, а также общим социально-экономическим и политическим прошлым [1].

Следует также отметить проблему нарастающего дефицита трудовых ресурсов. Это связано, во-первых, со снижением рождаемости в Республике Беларусь. По заявлению Белорусской ассоциации промышленников, решение проблемы демографического дефицита трудовых ресурсов будет происходить за счет привлечения их из других стран, что, в свою очередь, может создать дополнительные проблемы притока в страну низкоквалифицированной рабочей силы. В то же время негативным фактором формирования трудового потенциала страны является отток высокопрофессиональных кадров [2]. По результатам исследования («Влияние миграционных потоков на социально-экономические показатели страны: опыт Беларуси») отток трудовых мигрантов составляет порядка 150 тыс. чел. в год, что в 30 раз выше показателя официальной

трудовой миграции. По данным ряда аналитических исследований в настоящее время в стране имеется недостаток специалистов в области программирования и редактирования программного обеспечения, а также бизнес-аналитиков, инженеров, строителей, проектных менеджеров, специалистов по внешнеэкономической деятельности, владеющих иностранными языками и имеющих международный опыт, т. е. высококвалифицированных специалистов, опыт, знания и навыки которых прямо пропорционально влияют на кадровую компоненту экспортного потенциала [3]. Предпосылками сложившейся ситуации являются нестабильность экономической ситуации в стране и более низкий уровень заработной платы по сравнению с соседними государствами. В 2013 г. уровень среднемесячной заработной платы в Республике Беларусь был ниже, чем в Российской Федерации в 1,7 раза, Казахстане – 1,3 раза; в 2012 г. – ниже, чем в Латвии в 1,6 раза, Литве – 1,4, Польше – 1,9, Эстонии – 2, Чехии – 2,4 раза.

Отток высококвалифицированных кадров провоцирует снижение качества трудовых ресурсов в целом по стране (как следствие, снижается добавленная стоимость), а также инвестиционной привлекательности государства и степени ее включенности в процессы формирования внешнеторговых отношений, ее экспортного потенциала [4].

За анализируемый период отмечается существенное изменение возрастной структуры населения страны. Наблюдается повышение доли лиц пенсионного возраста в общей численности населения (на 2% за период 2005–2014 гг.) и, соответственно, зеркальное сокращение удельного веса лиц, моложе трудоспособного возраста (на 0,9%). За анализируемый период коэффициент пенсионной нагрузки увеличился на 0,06 процентных пункта (и продолжает увеличиваться). Это ведет к ухудшению возрастной структуры населения и сокращению соотношения нетрудоспособного населения к трудоспособному, как следствие, сокращается количество трудовых ресурсов, нехватка которых может отрицательно сказаться на экономическом росте страны [1].

Отдельно следует выделить проблему недостаточного уровня преемственности кадров, о чем свидетельствуют неоднократные заявления главы государства, который отмечает существующие низкие темпы обновления управленческого аппарата, низкую эффективность работы с кадровым резервом, минимизацию практики наставничества [5]. Руководством страны ставится задача по созданию системы отбора, обучения молодых специалистов для формирования грамотного резерва будущих руководящих работников, способных работать в быстроменяющихся внешних условиях [5]. Потери трудового потенциала ведут к увеличению дефицита трудовых ресурсов, сдерживанию темпов инновационного развития экономики, как следствие, утрачиваются инвестиции, вложенные в формирование трудовых ресурсов – рождение, воспитание и образование будущих работников.

Таким образом, на основании рассмотренных демографических факторов можно сделать вывод об ухудшении воспроизводственной базы рабочей силы последующими поколениями. Несмотря на то, что в настоящее время Республика Беларусь в целом обладает достаточным трудовым потенциалом, тем не менее, необходимо преодолевать существующие негативные тенденции. На фоне снижения общей численности населения в Республике Беларусь происходит снижение численности трудовых ресурсов, удельный вес которых составляет 63,3% в общей численности (по данным за 2013 г.). В составе занятых увеличился удельный вес лиц старшего трудоспособного возраста на 2,3 процентного пункта (с 4,4% в 2005 г. до 6,7% в 2013 г.), что обусловлено состоянием демографических процессов, рассмотренных выше.

Официальный зарегистрированный уровень безработицы в Республике Беларусь находится на достаточно низком уровне и имеет устойчивую тенденцию к снижению. За анализируемый период он снизился на 1,2 процентного пункта. Однако с ухудшением экономической ситуации, сокращением промышленного производства возрастает уровень скрытой безработицы, а также увеличивается рост занятых неполное рабочее время по инициативе нанимателя, и уменьшается спрос на трудовые ресурсы (коэффициент замещения рабочей силы имеет устойчивую тенденцию к снижению и сократился на 7,9 процентного пункта к 2013 г. по сравнению с 2005 г.). Наиболее низкие значения коэффициента замещения трудовых ресурсов наблюдаются в промышленности (86,5 в 2013 г.), сельском хозяйстве (85,9), транспорте и связи (89,7), а также в сфере образования (88,6).

Многие крупные промышленные предприятия, работающие на экспорт продукции, в настоящее время придерживаются курса оптимизации численности сотрудников. Так, например, за три квартала 2014 г. численность сотрудников МАЗа сократилась на 2,1 тыс. чел. (10%), предприятий «Могилевхимволокно» – более чем на 1 тыс. (15%), «Гродно Азот» – 2,4 тыс. (20%). В феврале 2015 г. по сравнению с февралем 2014 г. численность работавших неполное рабочее время по инициативе нанимателя выросла в 3,7 раза с 17,4 до 63,6 тыс. чел. (составила 370%). По сравнению с январем 2015 г. количество таких работников выросло на 19,7 тыс., или 44,9% [1; 6]. Вышеописанные

тенденции связаны с кризисными явлениями на зарубежных рынках и отсталостью национальной экономической модели, в которой остро встают проблемы перепроизводства, загрузки складов, низкой конкурентоспособности выпускаемой продукции, невозможности ее сбыта. Все это является причиной сокращения количества оборотных средств предприятий и, соответственно, приводит к необходимости сокращения рабочего времени или увольнения работников.

Таким образом, отсутствие должных шагов по реформированию национальной экономической модели, сохранение курса предприятий на выпуск неконкурентоспособной продукции и невключенность в мировые сетевые сбытовые цепочки может привести к серьезным негативным экономическим последствиям и сокращению уровня занятости. Ввиду этого представляется необходимым проведение структурных экономических реформ, направленных на модернизацию промышленного производства путем приобретения новых технологий и повышения качественного состава трудового потенциала.

В настоящее время в Республике Беларусь действует ряд нормативно-правовых актов, направленных на формирование и развитие трудового потенциала страны в соответствии с выбранными приоритетами экономического развития. По индексу уровня образования (0,820) Республика Беларусь занимала 21-е место среди стран мира в 2013 г. Данный показатель отражает высокий уровень грамотности взрослого населения, а также большой удельный вес совокупной доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образование в Республике Беларусь, однако не отражает качества самого образования. Анализ динамики расходов на образование показывает достаточно высокий и стабильный уровень его финансового обеспечения из государственного бюджета относительно валового внутреннего продукта. В среднем за анализируемый период расходы государственного бюджета составили 5,5% от ВВП, что вполне сопоставимо с показателями основных стран-партнеров. В соответствии с рейтингом стран мира по уровню расходов на образование за 2014 г. Республика Беларусь занимает 83-е место из 153 представленных в рейтинге стран и опережает Российскую Федерацию (98-е место), Казахстан (125-е место), Таджикистан (100-е место), но отстает от Украины (57-е место) [7].

Следует отметить устойчивый рост выпуска специалистов с высшим образованием. За период 2005–2013 гг. количество выпускаемых специалистов на 10 тыс. занятых в экономике возросло в 1,49 раза (49,2%). Вместе с тем наблюдается сокращение выпуска квалифицированных рабочих и служащих, имеющих профессионально-техническое образование (на 33,6%) и среднее специальное образование (на 6,25%) на 10 тыс. занятых в экономике. Такие тенденции свидетельствуют о заинтересованности молодежи в повышении образовательного уровня, но вместе с тем могут способствовать развитию проблемы нехватки кадров по рабочим специальностям. В системе образования Республики Беларусь достигнуты позитивные результаты по организации доступа к получению образования, но в то же время остается актуальной задача по повышению эффективности, качества и актуальности предоставляемых образовательных услуг.

Кроме того, следует отметить ряд негативных явлений в сфере формирования и развития трудового потенциала. На государственном уровне выделяется проблема нехватки высококвалифицированных кадров, способных работать в условиях инновационной экономики в соответствии с выбранными приоритетами экономического развития, в частности, активного развития внешнеторговых отношений и наращивания экспортного потенциала. Как отмечают эксперты, в стране нет четкого видения стратегии подготовки необходимых современной промышленности кадров, что при ухудшении демографической ситуации грозит стране кадровым голодом и является риском для инвестиционного климата Республики Беларусь [8]. По итогам комплексного анализа системы образования Республики Беларусь, который проводился специально созданной рабочей группой, на правительственном уровне был сделан вывод, что «отечественная система образования отстает от потребностей экономики и общества в целом» [9]. Ввиду этого представляется необходимой интеграция в мировую образовательную систему с учетом собственных национальных достижений. По заявлениям министра образования Республики Беларусь, в национальной системе образования отмечается низкая связь образования с практикой, поэтому необходимо обратить внимание на повышение его экономической эффективности и практической направленности. Также было указано на то, что белорусские вузы и средние специальные учебные заведения не готовят специалистов, которые могли бы работать на высокотехнологичных, инновационных предприятиях, поэтому инновационные, ориентированные на экспорт предприятия в большинстве своем занимаются такой подготовкой самостоятельно. Но этот механизм обучения является дорогостоящим и не может быть массово распространен в промышленности. Такого мнения также придерживается Минский столичный союз предпринимателей и работодателей, руководитель

которого подчеркивает необходимость повышения доли практической работы студентов, совершенствования материально-технической базы и привлечения большего количества преподавателей-практиков [8], и Совет по развитию предпринимательства в Беларуси, которым были выдвинуты предложения по совершенствованию системы образования путем расширения международного сотрудничества и академических обменов. Ввиду того, что существенные трансформации в системе образования являются долгосрочным процессом, необходимо создавать такие условия для частного бизнеса, который будет заниматься подготовкой и переподготовкой специалистов исходя из своих потребностей. Представляется необходимым активизация в Республике Беларусь системы дуального образования, направленного на активное сочетание теории и практики, вовлечение нанимателей в процесс формирования профессиональных компетенций на рынке труда, а также заинтересованность нанимателей в инвестировании в систему профобразования на базе университетов и средних специальных учебных заведений, что позволит снизить издержки подготовки высококвалифицированных специалистов, имеющих базовый профессиональный опыт [10].

Таким образом, одной из ведущих задач государственной кадровой политики должно стать создание условий для развития трудового потенциала, участвующего в процессах развития внешнеторговых отношений, экспортного потенциала и обеспечения эффективности его деятельности. При этом особое внимание следует уделить проблеме сохранения и развития интеллектуальной составляющей трудового потенциала, который формирует внешнеторговые отношения. Данная проблема особо актуальна в условиях разницы между объемом потребностей в информации, новых знаниях и условиях их удовлетворения.

Список использованной литературы

1. **Национальный** интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа : 25.01.2014.
2. **Проблемы** рынка труда в Беларуси: сокращение числа работников и отток кадров за границу // Юридическая консультация в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bel-jurist.com/page/reduction-outflow>. – Дата доступа : 15.03.2015.
3. **Грозит** ли Беларуси утечка мозгов? // Infobank.by [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа : <http://infobank.by/2826>. – Дата доступа : 15.03.2015.
4. **Дайнеко, Е.** Отток рабочей силы из Беларуси: плюсы и минусы / Е. Дайнеко // DeutscheWelle [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dw.com/ru/отток-рабочей-силы-из-беларуси-плюсы-и-минусы/a-16574205>. – Дата доступа : 15.03.2015.
5. **Представление** Александра Косинца в должности Главы Администрации Президента Республики Беларусь // Пресс-служба Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://president.gov.by/ru/news_ru/view/predstavlenie-aleksandra-kosintsy-v-dolzhnosti-glavy-administratsii-prezidenta-respubliki-belarus-10553/. – Дата доступа : 15.03.2015.
6. **Скрытая** безработица в Беларуси в феврале продолжила набирать обороты // УП «Ньюс-Релиз» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://afn.by/news/i/207646>. – Дата доступа : 07.09.2015.
7. **Рейтинг** стран мира по уровню расходов на образование // ИАА «Центр гуманитарных технологий» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info>. – Дата доступа : 07.04.2015.
8. **Белорусское** образование не успевает за нуждами экономики // Куда поступать.by [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kudapostupat.by/article/item/id/1149>. – Дата доступа : 15.03.2015.
9. **Создана** рабочая группа для комплексного анализа системы образования // TUT БАЙ МЕДИА [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://news.tut.by/society/414808.html>. – Дата доступа : 07.04.2015.
10. **Трусевич, И. П.** Образовательный хаб как модель развития трудового потенциала / И. П. Трусевич // Проблемы упр. – 2015. – № 4 (57). – С. 72–76.